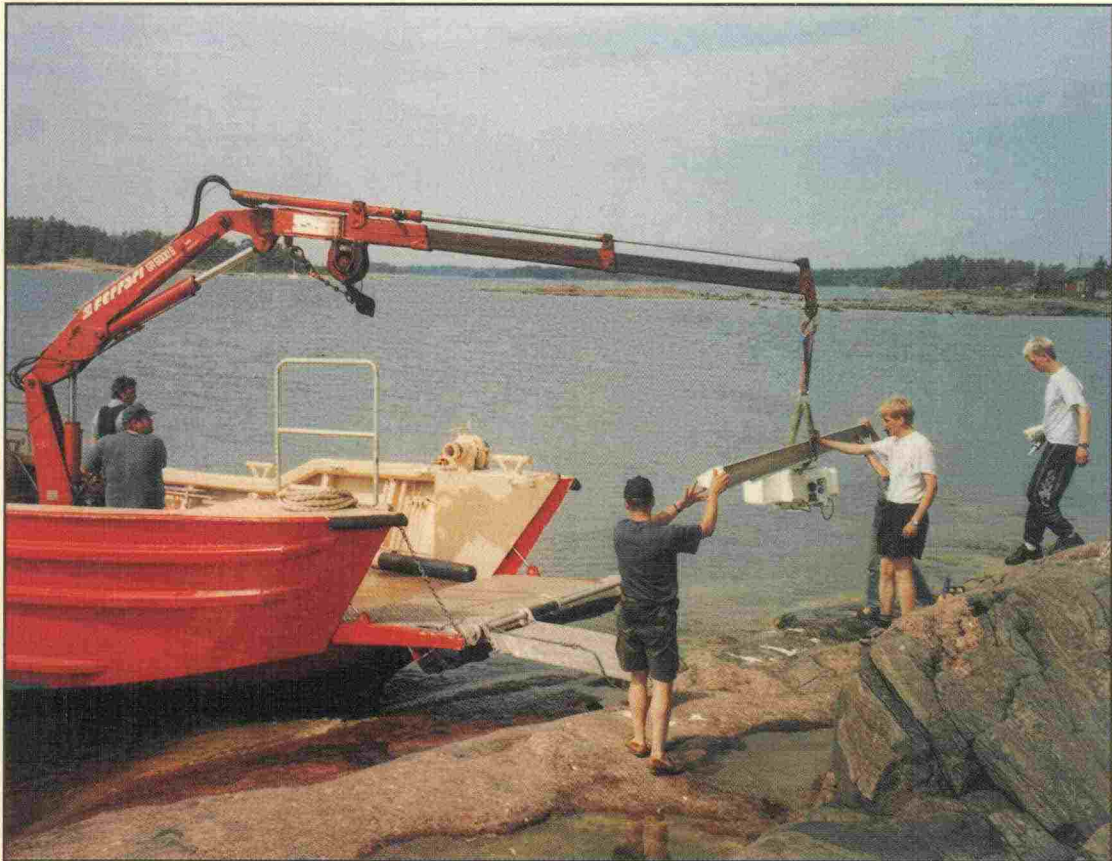


Merenkulkulaitoksen sisäisiä julkaisuja 1/1999

Merenkulkulaitoksen henkilöstöstrategia



Merenkulkulaitos

Helsinki 1999
ISSN 1456-9442

Merenkululaitoksen sisäisiä julkaisuja 1/1999

Merenkululaitoksen henkilöstöstrategia



Helsinki 1999
ISSN 1456-9442

ISSN 1456-9442
Oy Edita Ab, Helsinki 1999

MERENKULKULAITOKSEN HENKILÖSTÖSTRATEGIA

1. HENKILÖSTÖSTRATEGIAN TARKOITUS	5
2. MERENKULKULAITOKSEN TOIMINTAYMPÄRISTÖ	5
2.1. Merenkululaitoksen toiminnalliset tavoitteet	5
2.2. Merenkululaitoksen henkilöstö 1990-luvun lopussa	6
2.3. Merenkululaitoksen taloudellinen tilanne	6
2.4. Tekninen kehitys	6
2.5. Kansainvälisyys	7
2.6. Valtionhallinnon ja Merenkululaitoksen arvot ja etiikka	7
3. MERENKULKULAITOKSEN HENKILÖSTÖSTRATEGIA ..	7
3.1. Henkilöstön määrä ja rakenne	7
- Henkilöstösuunnittelu	7
- Sopeuttaminen	8
- Uudelleensijoitukset	8
- Rekrytointi	8
- Valintaperusteet	8
- Soveltuvuusarvioinnit	9
- Palvelussuhdelajit ja nimikkeet	9
- Määräaikaiset palvelussuhteet	9
- Koeaika	9
- Perekäytännöt	9
3.2. Tuloksellisuuden parantaminen	10
- Johtamisjärjestelmä ja henkilöjohtaminen	10
- Urakehitys	10
- Osaamisen varmistaminen	10
- Ostopalvelut	11
- Myyntipalvelut	11
- Työaikajoustot ja uudet työaikamuodot	11
3.3. Motivointi	
- Palkkausjärjestelmän uudistaminen	11
- Palaute ja muu palkitseminen	11
- Osa-aikatyö	12
- Vuorotteluvapaa ym. pidemmät vapaat	12
- Työilmapiiri	12
- Lähtöhaastattelut	12
- Työkykyä ylläpitävä toiminta	13
3.4. Vuorovaikutuksen ja yhteistoiminnan parantaminen	13
4. SEURANTA	13

Liitteet: Merenkululaitoksen teesit ja luettelo henkilöstöstrategiaan vaikuttavista päätöksistä

MERENKULKULAITOKSEN HENKILÖSTÖSTRATEGIA

1. HENKILÖSTÖSTRATEGIAN TARKOITUS

Henkilöstöstrategian tarkoituksena on olla Merenkululaitoksen johdon, esimiesten ja henkilöstöhallinnon erityishenkilöstön ohjeena ja apuna Merenkululaitoksen henkilöstöhallinnon kehittämisessä, toteutuksessa ja seurannassa.

Henkilöstöstrategiassa korostetaan niitä henkilöstöhallinnon alueita, joihin vuosituhanen vaihteessa kiinnitetään erityistä huomiota.

Henkilöstöstrategialla tuetaan Merenkululaitokselle asetettujen tulostavoitteiden toteutumista.

Henkilöstöstrategiaa noudatetaan yhdensuuntaisesti Merenkululaitoksen kaikissa tulosityksiköissä ja siitä johdetut toimenpiteet kohdistetaan laitoksen koko henkilöstöön.

Henkilöstöstrategia on perustana Merenkululaitoksessa noudatettavalle henkilöstöpolitiikalle.

2. MERENKULKULAITOKSEN TOIMINTAYMPÄRISTÖ

2.1. Merenkululaitoksen toiminnalliset tavoitteet

Merenkululaitoksen keskeisiä toiminnallisia tavoitteita vuosituhanen vaihteessa ovat:

- Merenkululaitoksen toimintaa kehitetään ottamalla entistä enemmän palvelujen kysyntä huomioon ja pyrkimällä samalla tasapainottamaan laitoksen taloutta.
- Merenkululaitoksen liikelaitostamisen edellytykset selvitetään.
- Merenkulun operatiivista turvallisuutta parannetaan tehostamalla suomalaisten varustamojen ja alusten turvallisuusjohtamisjärjestelmien valvontaa ja kehittämällä katsastustoimintaa sekä tehostamalla ulkomaisten alusten satamatarkastuksia Suomen satamissa.
- Väylästä teknistä tasoa ja turvallisuutta parannetaan.
- Väylätiedot kootaan yhtenäiseksi tietokannaksi (Navi2003).
- Satelliittinavigointiin perustuvan paikantamisjärjestelmän käytön edellytyksiä parannetaan.
- Kanavien kauko-ohjausta ja itsepalvelua kehitetään.

- Luotsaustoiminnan kehittämistä jatketaan luotsiasemaverkostoa rationalisoimalla, luotsattavaa väyläverkostoa yksinkertaistamalla, luotsipäivystystä keskittämällä sekä henkilöstön määrää sopeuttamalla.
- VTS-verkkoja rakennetaan alusliikenteen ohjaus- ja valvontajärjestelmää koskevien VTS-suunnitelmien mukaan.
- Laivaväen henkilöstösuunnittelua kehitetään. Henkilöstösuunnitelman laadinnassa käytetään hyväksi sisäisiä siirtoja ja luonnollista poistumaa.

2.2. Merenkululaitoksen henkilöstö 1990-luvun lopussa

Merenkululaitoksen henkilötyövuosien määrä oli vuonna 1998 yhteensä 1946. Alusten henkilökunnan osuus näistä henkilötyövuosista on 664. Henkilötyövuosien määrä on alentunut 90-luvun alusta yli 16 prosentilla. Vakinaisessa virka- tai työsuhteessa olevien osuus on noin 85 prosenttia.

Naisten osuus koko henkilöstöstä on noin 18 prosenttia.

Henkilöstöstä korkeakoulututkinnon suorittaneita on 110. Opistotasoinen tutkinto on noin 660 henkilöllä. Näistä valtaosa, noin 400, on merikapteeneja.

Keskushallinnon ja merenkulkupiirien henkilökunnasta noin 80 % on 30 – 50 -luvuilla syntyneitä. Keski-ikä on 47,4 vuotta. Vakinaisesta alushenkilöstöstä 30 – 50 -luvuilla syntyneiden osuus on vastaavasti noin 78 %. Alushenkilöstön keski-ikä on 45,6 vuotta.

Vuonna 1998 osa-aikaeläkkeellä oli 16 ja vuorotteluvapaalla 9 henkilöä. Sairauspäiviä oli henkeä kohden aluksilla noin 12,1 päivää ja maapuolella 8,2 päivää. Samana vuonna palveluksesta poistui 82 vakinaista henkilöä. Heistä jäi yksilölliselle varhaiseläkkeelle 7 ja työkyvyttömyyseläkkeelle 9. Kuolemantapauksia oli 5.

2.3. Merenkululaitoksen taloudellinen tilanne

Merenkululaitos on kokonaan nettobudjetoitu laitos. Yli yhdeksänkymmentä prosenttia laitoksen toimintamenoista on katettava tulorahoituksella. Jos tuloja ei kerry budjetoitua määrää, talousarvio joudutaan tasapainottamaan säästöillä.

Valtaosa Merenkululaitoksen tuloista kertyy väylä- ja luotsausmaksuista. Tulokertymä voi jäädä huomattavasti arvioitua pienemmäksi. Tällöin laitoksen on kehitettävä uusia tulolähteitä, säästettävä menoissa ja arvioitava suunniteltuja investointeja uudelleen.

2.4. Tekninen kehitys

Merenkululaitoksessa ja merenkulkualalla tekninen kehitys on ollut 90-luvulla erittäin voimakasta. Monitoimijäänmurtajat, elektroniset merikartat ja uudet navigointi- ja

liikenteenohjausjärjestelmät ovat muuttaneet laitoksen toimintaa ja edellyttäneet henkilöstöltä uudenlaista osaamista. Myös virastotyössä työn sisältö ja toimintatavat ovat muuttuneet toimistoautomaation myötä. Merenkululaitos on myös jatkossa aktiivisesti mukana kehittämässä ja hyödyntämässä uusinta merenkulun tekniikkaa.

2.5. Kansainvälisyys

Merenkulku on kansainvälistä toimintaa. Merenkululaitoksen henkilöstö on perinteisesti ja varsin laaja-alaisesti ollut mukana alan kansainvälisessä yhteistyössä.

Suomen liittyttyä Euroopan unioniin kansainvälisyyden merkitys on entisestään kasvanut. Kansainväliseen työskentelyyn osallistuvan ja ulkoisia asiakassuhteita hoitavan henkilöstön ammatillinen, kulttuurinen ja kielellinen osaamistaso varmistetaan henkilöstökoulutuksella ja mahdollisuuksien mukaan työkierrolla. Valittaessa henkilöstöä sanotunlaisiin tehtäviin painotetaan myönteistä asennetta kansainvälisyyteen ja tehtävän edellyttämien kansainvälisyystaitojen vankkaa hallintaa.

2.6. Valtionhallinnon ja Merenkululaitoksen arvot ja etiikka

Henkilöstöpolitiikassaan Merenkululaitos seuraa valtion työnantaja- ja henkilöstöpolitiikan neuvottelukunnan vuonna 1995 hyväksymää valtion henkilöstöstrategista ohjelmaa. Merenkululaitoksen johtamisen ja yhteistoiminnan perustan muodostavat valtiosyhtymän yhteiset arvot. Merenkululaitokselle tärkeitä ovat:

- kansallinen menestys,
- kansalaisten tyytyväisyys,
- toiminnan tuloksellisuus,
- toiminnan jatkuva kehittäminen ja
- tyytyväinen työyhteisö.

Merenkululaitoksen johto ja henkilöstö ovat kuvanneet yhteiset arvonsa laitoksen koko henkilöstön omassa huoneentaulussa (liite).

Jatkuva arvokeskustelu kehittää osaltaan Merenkululaitoksen toimintaa ja työyhteisöjä. Tulosityksiköillä voi tämän vuoksi olla erilaisia niiden toimintaa ohjaavia, valtiosyhtymän yhteisistä arvoista ja Merenkululaitoksen koko henkilöstön huoneentaulusta johdettuja arvoja.

3. MERENKULKULAITOKSEN HENKILÖSTÖSTRATEGIA

3.1. Henkilöstön määrä ja rakenne

Henkilöstösuunnittelu

Merenkululaitos turvaa menestyksensä toimintansa ja tulostavoitteiden saavuttamisen pitkäjänteisellä ja jatkuvalla henkilöstösuunnittelulla.

Henkilöstösuunnittelu kattaa toimintasuunnitelmista johdettavan henkilöstötarpeen määrittelyn, henkilöstön osaamisen arvioinnin ja koulutus- ja kehittämissuunnitelman vuosittaisen laatimisen sekä henkilöstövaihtuvuutta koskevan ennakkoinnin ja rekrytointeja koskevien suunnitelmien laatimisen.

Sopeuttaminen

Henkilöstömäärä sopeutetaan vastaamaan laitoksen toimintaa. Toiminnan supistuessa tai tuottavuuden kasvaessa vapautuvaa henkilöstöä tuetaan henkilöstökoulutuksellisin keinoin osaamista kehittämällä ja laaja-alaista osaamista lisäämällä.

Uudelleensijoitukset

Merenkulkulaitoksen aktiiviset työllistämistoimet edellyttävät henkilöstöltä vastavuoroisesti innokasta otetta osaamisensa kehittämiseen.

Merenkulkulaitoksen henkilöstöpankki ja laivaväen toimenvälitys avustavat tulosityksiköitä ja henkilöstöä uudelleensijoitustilanteissa.

Vain suunnitelmallisella ja aktiivisella henkilöstötoimella voidaan välttää henkilöstön lomautukset ja irtisanomiset kaikissa tilanteissa.

Rekrytointi

Henkilöhankinnan tavoitteena on löytää laitoksen palvelukseen kyvykkäitä henkilöitä, joilla on edellytykset menestyä ja kehittyä tehtävissään sekä sopeutua työyhteisöön. Ennen hakumenettelyä selvitetään mahdollisuudet hoitaa tehtävä sisäisin järjestelyin tai uudelleensijoituksella. Mikäli tehtävän täyttö ei ole näillä järjestelyillä mahdollista, virka tai toimi täytetään sisäisellä tai ulkoisella haulla.

Merenkulkulaitos hankkii henkilöstöä laitoksen ulkopuolelta erityisesti silloin, kun tarvitaan sellaista asiantuntemusta tai pätevyyttä, jota laitoksella ei ennestään ole. Ulkopuolisella haulla voidaan myös varmistaa, että avoinna olevaan tehtävään tulee riittävästi päteviä hakijoita.

Valintaperusteet

Palvelukseenotto hoidetaan avoimesti ja oikeudenmukaisesti. Valintaperusteiden ja työtehtävien tulee olla selvillä ja hakijoiden tiedossa jo hakuvaiheessa. Kelpoisuusehdot määräytyvät tehtävien toimenkuvien mukaan.

Hakijoista hankitaan vain valintaperusteiden kannalta tärkeää tietoa. Tiedot hankitaan ja otetaan huomioon tasapuolisesti.

Valintaperusteina käytetään kelpoisuusehtojen lisäksi työkokemusta, koulutusta sekä soveltuvuutta tehtävään ja työympäristöön. Työkokemus Merenkulkulaitoksessa katsotaan

eduksi, mutta pitkä palvelus sinänsä ei vielä takaa vaativampiin tehtäviin pääsyä. Hakijoita ei aseteta eri asemaan sukupuolen tai iän perusteella eikä myöskään millään muilla epäasiallisilla perusteilla.

Soveltuvuusarvioinnit

Hakijoista hankitaan lisätietoja ulkopuolisen tekemillä soveltuvuusarvioinneilla erityisesti silloin, kun kyseessä on valinta johtotehtävään tai muuhun vaativaan tehtävään. Jos valinnassa käytetään soveltuvuusarviointia, se tehdään kaikille ansioituneimmiksi arvioiduille hakijoille, myös niille, jotka ovat jo laitoksen palveluksessa.

Palvelussuhdelajit ja nimikkeet

Merenkulkulaitoksessa on sekä virka- että työsopimussuhteista henkilökuntaa. Virkasuhdetta käytetään tehtävissä, joille on ominaista julkisen vallan käyttö. Työsopimussuhdetta käytetään muissa tehtävissä.

Virkanimiä yhdenmukaistetaan ja niiden määrää vähennetään. Virkaan kuuluvia tehtäviä voidaan kuvata erillisellä tehtävänimellä (esimerkiksi: tarkastaja - työterveyshoitaja). Työsopimussuhteisissa tehtävissä käytetään laitosta sitovien työehtosopimusten mukaisia tehtävänimiä. Työehtosopimusten tehtävänimiä kehitetään vastaamaan laitoksen tarpeita.

Määräaikaiset palvelussuhteet

Vakinaisissa tehtävissä käytetään vakinaista palvelussuhdetta. Määräaikaista palvelussuhdetta käytetään silloin, kun kyseessä on sijaisuus, harjoittelu, projekti- tai kausiluontoinen työ tai jostain muusta syystä vain määräajan kestävä työ.

Työnantajan edustajan tulee selvittää määräaikaisuuden peruste työntekijälle.

Koeaika

Koeaikaa käytetään pääasiallisesti silloin kun kyseessä on rekrytointi laitoksen ulkopuolelta. Sisäisten nimitysten yhteydessä koeaikaa voidaan harkita, mikäli työntekijän uusi toimi tai työympäristö poikkeaa merkittävästi aikaisemmasta. Koeaikana selvitetään toisaalta työntekijän kykyä suoriutua työtehtävistään ja toisaalta tämän kykyä sopeutua työyhteisöön.

Perehdyttäminen

Uusi palvelussuhde ja siirtyminen laitoksen toiseen yksikköön tai olennaisesti toisiin tehtäviin edellyttävät suunnitelmallista perehdyttämistä. Yksiköihin nimetyt perehdyttämisen vastuuhenkilöt huolehtivat siitä, että tulokkaalle laaditaan perehdyttämissuunnitelma. Sisäisen viestinnän mahdollisuuksia käytetään laitostasoisessa perehdyttämisessä hyväksi. Erillisiä työnohjaajia voidaan nimetä tarpeen mukaan.

3.2. Tuloksellisuuden parantaminen

Johtamisjärjestelmä ja henkilöjohtaminen

Merenkululaitoksen johtamisjärjestelmänä on tulosjohtaminen. Tulosjohtamisen perustana ovat kaikilla tasoilla käytävät vuotuiset tuloskeskustelut niihin liittyvine kehityskeskusteluineen. Suoritusten arvioinnit kuuluvat tärkeänä osana tuloskeskusteluihin.

Tulos- ja kehityskeskusteluilla huolehditaan siitä, että jokainen Merenkululaitoksen henkilöstöön kuuluva tietää, mistä hän on vastuussa, mitä häneltä odotetaan ja miten hän suoriutuu tehtävistään. Tuloskeskusteluista laaditaan lyhyt muistio, jonka keskustelijat allekirjoittavat. Vuorovaikutteiset keskustelut toimivat myös esimiesten palautteensaantitilaisuutena.

Esimiestyötä parannetaan organisaation kaikilla tasoilla erityisinä painoalueina esimiesten henkilöjohtamistaidot ja tuloskeskustelujen säännöllinen ja kattava käyminen henkilöstön kanssa. Esimiestyön kehittymistä seurataan säännöllisesti toistuvien työtyytyväisyyden mittauksin. Muilta osin johtamisvalmennuksessa painotetaan liiketoiminnallisen ajattelun omaksumista.

Urakehitys

Tulosvaatimusten kasvaessa on varmistettava, että jokainen organisaatiossa toimii oikeaksi koetulla paikalla ja vahvuuksiaan käyttäen.

Henkilöstön urakehitykseen vaikutetaan ammatillisen osaamisen laajentamisen ja moniosaamisen lisäämisen kautta.

Toimenkuvia elävöittämällä ylläpidetään ja lisätään työn sisällöstä lähtevää motivaatiota ja uusienkin tehtävien kiinnostavuutta.

Asiantuntijatehtävissä henkilöstöä kannustetaan ja tuetaan syvällisen erityisosaamisen hankkimisessa.

Osaamisen varmistaminen

Merenkululaitoksen strategiset ja toiminnalliset tulostavoitteet sekä henkilöstön kehittämistarpeet määrittävät koulutuksen painopisteet. Vuotuisilla koulutusohjelmilla varmistetaan, että yksikön henkilöstöllä on toiminnan asettamien vaatimusten edellyttämä osaamistaso.

Jokainen työntekijä on viime kädessä itse vastuussa omasta kehitymisestään. Yksiköiden esimiehet varmistavat sopivalla seurannalla yksikön hankkiman henkilöstökoulutuksen onnistumisen. Myös työnantajan tukeman omaehtoisen opiskelun onnistumista seurataan.

Toiminnan jatkuvuuden ja osaamisen varmistamiseksi eläkkeelle siirtyvien tietämystä tulee jo hyvissä ajoin tietoisesti ja järjestelmällisesti siirtää seuraajille ja nuoremmalle polvelle.

Ostopalvelut

Vireillä olevan kehittämishankkeen perusteella laitos päättää tuotteiden tuotannosta. Ennen mahdollista ostopalveluihin siirtymistä varmistetaan vakinaisen henkilöstön palvelussuhde laitoksessa.

Myyntipalvelut

Suunnittelu Merenkululaitoksen muuttamiseksi liikelaitokseksi jatkuu. Myyntipalvelun kehittäminen ja uusien liiketoimintojen ideointi on toiminnan tuloksellisuuden parantamiseksi tärkeätä. Henkilöstöä kannustetaan aloitepalkkioin tekemään laitoksen toimintaa kehittäviä ehdotuksia.

Työaikajoustot ja uudet työaikamuodot

Työaikajoustoja pyritään lisäämään etenkin kausiluontoisissa töissä. Eteneminen joustavampiin työaikoihin tapahtuu kokeilujen kautta työnantajan ja henkilöstöä edustavien järjestöjen tekemien sopimusten pohjalta.

Etätyöskentelyyn soveltuvat työt selvitetään kokeiluina ja halukkuus etätyöhön näissä töissä selvitetään kyselyin.

Henkilöstön tavoitettavuus varmistetaan teknisiä apuvälineitä ja tietotekniikkaa hyväksikäyttäen.

3.3. Motivointi

Palkkausjärjestelmien uudistaminen

Merenkululaitoksessa otetaan mahdollisimman laajaan käyttöön kannustava palkkausjärjestelmä, jossa palkan suuruus perustuu työn vaativuuteen sekä henkilökohtaiseen työsuoritukseen ja pätevyyteen. Tehtävien vaativuutta mitataan työnantajan ja henkilöstön yhdessä laatimalla analyttisellä arviointijärjestelmällä. Palkkausjärjestelmiä yksinkertaistetaan suosimalla erilaisia joustava- ja kokonaispalkkausjärjestelmiä.

Lisäksi suositetaan palkkausjärjestelmiä, joissa osa palkasta maksetaan tuloksen perusteella. Tulospalkkausjärjestelmiä voidaan ottaa laajempaan käyttöön sitä mukaa kun palkkausjärjestelmien uudistamistyö on saatu valmiiksi ja tuloksen mittaamista varten on rakennettu toimivia mittareita. Paikallisiin tulospalkkauskokeiluihin suhtaudutaan myönteisesti.

Palaute ja muu palkitseminen

Esimiestyöhön kuuluu olennaisena osana palautteen anto työsuorituksista. Myönteinen palaute ylläpitää hyviä työsuorituksia ja helpottaa myös kielteisen palautteen vastaanottoa.

Negatiivinen palaute annetaan kahden kesken. Hyvässä työyhteisössä palautteen anto sujuu avoimesti, luontevasti ja rakentavasti sekä myös molempiin suuntiin.

Virallisissa huomionosoituksissa noudatetaan Merenkululaitoksen asiassa antamia ohjeita.

Osa-aikatyö

Mikäli työntekijä haluaa siirtyä osa-aikaeläkkeelle, pyritään työt järjestämään niin, että lyhyemmän työajan noudattaminen on mahdollista. Muutenkin työntekijöiden erilaiset elämäntilanteet otetaan pyynnöstä mahdollisuuksien mukaan huomioon työaika-järjestelyissä. Toisaalta työntekijän on tällöin oltava valmis toimenkuvan ja palkkauksen muutoksiin. Esimerkiksi osaan esimiestehtävistä osa-aikatyö sopii huonosti.

Vuorotteluvapaa ym. pidemmät vapaat

Erityisesti pitkään laitoksen palveluksessa olleiden haluun jäädä vuorotteluvapaalle suhtaudutaan myönteisesti. Tällaiset vapaat on myös nähtävä mahdollisuutena laajentaa muiden työssä olevien toimenkuvia ja perehdyttää nuorempia työntekijöitä laitoksen toimintaan.

Muiden pitempien vapaiden osalta noudatetaan lainsäädäntöä ja valtionvarainministeriön ja keskusjärjestöjen yhteistyön tuloksena syntyviä päätöksiä ja suosituksia (säästövapaa-järjestelmän kehittäminen).

Työilmapiiri

Hyvän työilmapiirin ylläpitämisessä lähtökohtana on jatkuva ja avoin vuoropuhelu työnantajan ja työntekijöiden välillä sekä myös työntekijöiden kesken. Sisäisen tiedonkulun ja keskustelun edistämiseksi järjestetään riittävän usein työyksikkökokouksia.

Hyvän työilmapiirin kannalta on myös tärkeää, että työyksikössä varmistetaan työn tasapuolinen jakautuminen.

Erilaisiin työilmapiiriä heikentäviin tilanteisiin, kuten jatkuviin ristiriitatilanteisiin tai työpaikkakiusaamiseen, on puututtava välittömästi. Mikäli ongelmia ei pystytä ratkaisemaan työyhteisön sisällä, työyksikön esimiehen tai henkilöstön edustajan on käännäytävä työterveyshuollon tai työsuojeluorganisaation puoleen.

Lähtöhaastattelut

Milloin työntekijä eroaa Merenkululaitoksen palveluksesta eikä syynä ole eläkkeelle jääminen, hänet haastatellaan. Lähtöhaastattelujen tarkoituksena on kerätä palautetta ja ideoita toiminnan parantamiseksi. Kukin tulosityksikkö vastaa oman henkilöstönsä haastatteluista. Lähtöhaastattelujen tekijäksi tulee nimetä henkilö, joka nauttii sekä työnantaja- että työntekijäpuolen luottamusta.

Kokemusten pohjalta selvitetään tarve luoda yhtenäinen käytäntö lähtöhaastattelujen tekemiseksi.

Työkykyä ylläpitävä toiminta

Merenkulkulaitos huolehtii myös työntekijöidensä henkisestä ja fyysisestä työkunnosta. Erityisesti henkilöstön ikääntyminen asettaa haasteita työterveyshuollolle ja työkykyä ylläpitävälle toiminnalle. Merenkulkulaitos on vahvistanut erillisen ohjelman työterveyshuollon ja työkykyä ylläpitävän toiminnan suuntaviivoista ja painoalueista vuosiksi 1999 – 2001.

Työterveyspalvelujen lisäksi Merenkulkulaitos tarjoaa erilaisia liikuntamahdollisuuksia henkilöstölleen ja tukee myös omaehtoista vapaa-ajan liikuntaa. Henkilöstön hyvinvointia edistetään myös monipuolisella virkistystoiminnalla. Erilaisin terveysvalistuskampanjoin pyritään motivoimaan henkilöstöä huolehtimaan omasta terveydestään. Henkilöstön ikääntyessä erilaisten määräaikaistarkastusten ja kuntoutuksen merkitys kasvaa osana työkykyä ylläpitävää toimintaa. Työpaikkojen terveysriskejä ja työntekijöiden viihtyvyyttä ja henkistä hyvinvointia kartoitetaan määräajoin työpaikkaselvityksin.

3.4. Vuorovaikutuksen ja yhteistoiminnan parantaminen

Tuloksellisen henkilöstöhallinnon edellytyksenä on laitoksen johdon, esimiesten ja henkilöstön säännöllinen ja luonteva vuorovaikutus. Tämän pitää toteutua pääasiassa esimiehen ja alaisen välisissä keskusteluissa ja välittömässä yhteistyössä, mutta myös työyksikkökokouksissa ja edustuksellisessa yhteistoiminnassa.

Henkilöstöedustus laitoksen johtoelimissä tukee tulosityksiköiden johtamista ja vahvistaa yhteistoimintaa.

Merenkulkulaitos suhtautuu myönteisesti henkilöstönsä ammatilliseen järjestäytymiseen ja luo osaltaan suotuisat toimintamahdollisuudet Merenkulkulaitoksen ja ammattijärjestöjen yhteistyölle.

Tiedottamisen sisällön yleistä kiinnostavuutta lisätään. Henkilöstön ja henkilöstön edustajien osuus tiedon tuottamisessa kasvaa. Laitoksen tiedotuskanavien määrää ei ole tarkoitus lisätä. Kehittämistyö painottuu laadullisiin kysymyksiin ja yksiköiden välisen yhteistyön lisäämiseen. Samalla kun tiedotuksen painopiste siirtyy verkkopohjaiseen tiedottamiseen, eri yksiköiden tasa-arvoinen asema tiedon saannissa on varmistettava. Tarpeellisen tiedon löytyminen valtavista tietomääristä edellyttää myös henkilöstöltä aktiivista asennetta ja osaamista.

4. SEURANTA

Merenkulkulaitoksen yhteistoimintasopimuksen mukaan yhteistoiminnan tavoitteena on muun muassa edistää henkilöstöpolitiikan yleisten päämäärien toteutumista ja kehittämistä sekä parantaa työyhteisön toimintaa ja työoloja.

Merenkululaitoksen yhteistyötoimikunnat seuraavat tämän henkilöstöstrategian toteutumista laitoksessa ja työyksiköissä ja tekevät tarpeelliseksi katsomiaan muutosehdotuksia strategiaan sen pitämiseksi ajantasaisena.

Merenkululaitoksen henkilöstötilinpäätöksestä kehitetään laitoksen toteutuneen henkilöstöpolitiikan seurannan ja henkilöstöstrategian suuntaamisen apuväline.

Merenkululaitoksessa 18. päivänä kesäkuuta 1999



Kyösti Vesterinen
Pääjohtaja

Ankkurit ylös!

- minun huoneentauluni -

Tärkeä työmme

Merenkulkulaitos vastaa merenkulun ja vesiliikenteen perusrakenteista ja merenkulun turvallisuudesta. Näissä tehtävissä meistä jokainen palvelee asiakkaita suoraan tai välillisesti. Me olemme tärkeitä, koska elääkseen Suomi tarvitsee merenkulkua.

Rohkeasti uutta

Merenkulkulaitoksessa on perinteitä ja ammattitaitoa, joiden varassa on turvallista työskennellä. Muutosten vauhti vaatii kuitenkin myös valmiutta uudistua jatkuvasti ja rohkeutta asettaa asioita kyseenalaisiksi.

Vuorovaikutuksella tavoitteisiin

Avoimuus ja palautteen antaminen ovat hyvän työyhteisön tunnusmerkkejä. Palautteen saaminen ja tavoitteiden asettaminen yhdessä ovat työelämän perusoikeuksia. Luonteva vuorovaikutus auttaa saavuttamaan päämäärät.

Kannustaen tuloksia

Hyviin tuloksiin kannustavat keskinäinen arvostus ja tuki sekä mahdollisuus vaikuttaa ja oppia uutta. Markatkin palkitsevat.

Joustavaan toimintaan

Selkeä toimeksianto ja täsmällinen vastuu luovat pohjan työssä onnistumiselle. Menestyminen edellyttää lisäksi joustavuutta ilman organisaation rajoja ja turhia muodollisuuksia.



Merenkulkulaitos

Sopimus yhteistoiminnasta Merenkululaitoksessa (1998)

Sopimus työsuojelun yhteistyöstä Merenkululaitoksessa ja merenkulkupiireissä (1992)

Sopimus työsuojelun yhteistyöstä Merenkululaitoksen aluksissa ja merenmittausretkikunnissa (1986)

Valtioneuvoston periaatepätös henkilöstöpolitiikan ja -hallinnon kehittämisestä (1991)

Valtiotyönantajan palkkapoliittinen ohjelma (1992)

Valtion henkilöstöstrategia (1995)

Laitoksen ulkopuolisen henkilökunnan palkkaamiskielto (23.10.1992)

Merenkululaitoksen työterveyshuollon ja siihen liittyvän työ- toiminnan suuntaviivat ja painoalueet 1999 – 2001 (1998)

Merenkululaitoksen tasa-arvosuunnitelma (1997)

Pääjohtajan kirje henkilöstölle: Työ ja alkoholi eivät sovi yhteen (22.9.1992)

Tiedottaminen Merenkululaitoksessa (tiedotusohje 1991)

Merenkululaitoksen aloitetoiminnan säännöt (1992)